

## 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Gambaran Umum Perusahaan

#### 4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT Sumber Jaya Gemilang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam industry manufaktur dengan hasil komoditi berupa pipa pvc. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2013 sebagai suatu perusahaan keluarga yang melihat adanya peluang bisnis pipa yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat Indonesia, sebagai saluran air dirumah atau lingkungan sekitar. Pendiri dari PT Sumber Jaya Gemilang adalah Bapak Stephanus Hadi Sundarto Widoyo dan Setiawati Terimohardjo. Sebelumnya beliau beserta istri memiliki bisnis distributor pipa di Jakarta Barat, namun karena modalnya kecil beliau sering tidak mendapat pipa dari pabrik yang bekerjasama dengan beliau. Tetapi seiring berjalannya waktu beliau melihat peluang dalam membuka pabrik pipa di Jepara Jawa tengah, meskipun memiliki modal yang kecil mereka berdua berani untuk mendirikan PT. Sumber Jaya Gemilang.

Pada awal mendirikan PT. Sumber Jaya Gemilang banyak sekali hambatan dan kerugian yang dialami oleh perusahaan ini. dari kualitas pipa yang kurang baik, dikarenakan olahan bahan yang kurang pas dari bagian produksi. Banyak komplain dari berbagai distributor yang bekerjasama dengan perusahaan, hingga meretur pipa yang dipesan. Omset yang didapat saat itu sangat kecil berkisar 300 – 500 juta. Pekerja di perusahaan ini juga sedikit hanya 30 orang. Sering berjalannya waktu 2 hingga 3 bulan PT. Sumber Jaya Gemilang mulai bangkit, menemukan olahan yang pas untuk produk pipa pvc yang diproduksi. Saat ini, PT Sumber Jaya Gemilang memiliki total jumlah tenaga kerja sebanyak kurang lebih 60 orang. Mulai dari bagian operasional produksi hingga kantor depan. Kapasitas produksi perusahaan ini adalah 600.000 – 900.000 pcs pipa per bulan. Dengan omset Rp 900.000.000 hingga Rp 1.200.000.000 tersebar diberbagai kota besar di Indonesia seperti Jogjakarta, Purwokerto, Bandung, Malang dan Jepara.

#### **4.1.2. Profil Perusahaan**

PT. Sumber Jaya Gemilang beralamat di Jl. Gudang Sawo 123, Mulyoharjo Jepara. bidang usaha ialah manufacture pipa pvc, Berdiri sejak 2013 memilik jumlah karyawan hingga sekarang 60 orang. Distributor pipa pvc tersebar diberbagai daerah di Indonesia seperti malang, Jogjakarta , jepara dan purwodadi.

#### **4.1.3. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan**

Perusahaan memiliki filosofi dalam menjalankan usahanya, yaitu pekerja didalam perusahaan harus memiliki rasa saling percaya kepada orang. sebab nilai kepercayaan akan membuat perusahaan berjalan dengan baik dan maksimal.

Berikut ini merupakan visi dan misi PT. Sumber Jaya Gemilang :

##### **Visi Perusahaan**

Visi dari PT. Sumber Jaya Gemilang adalah :

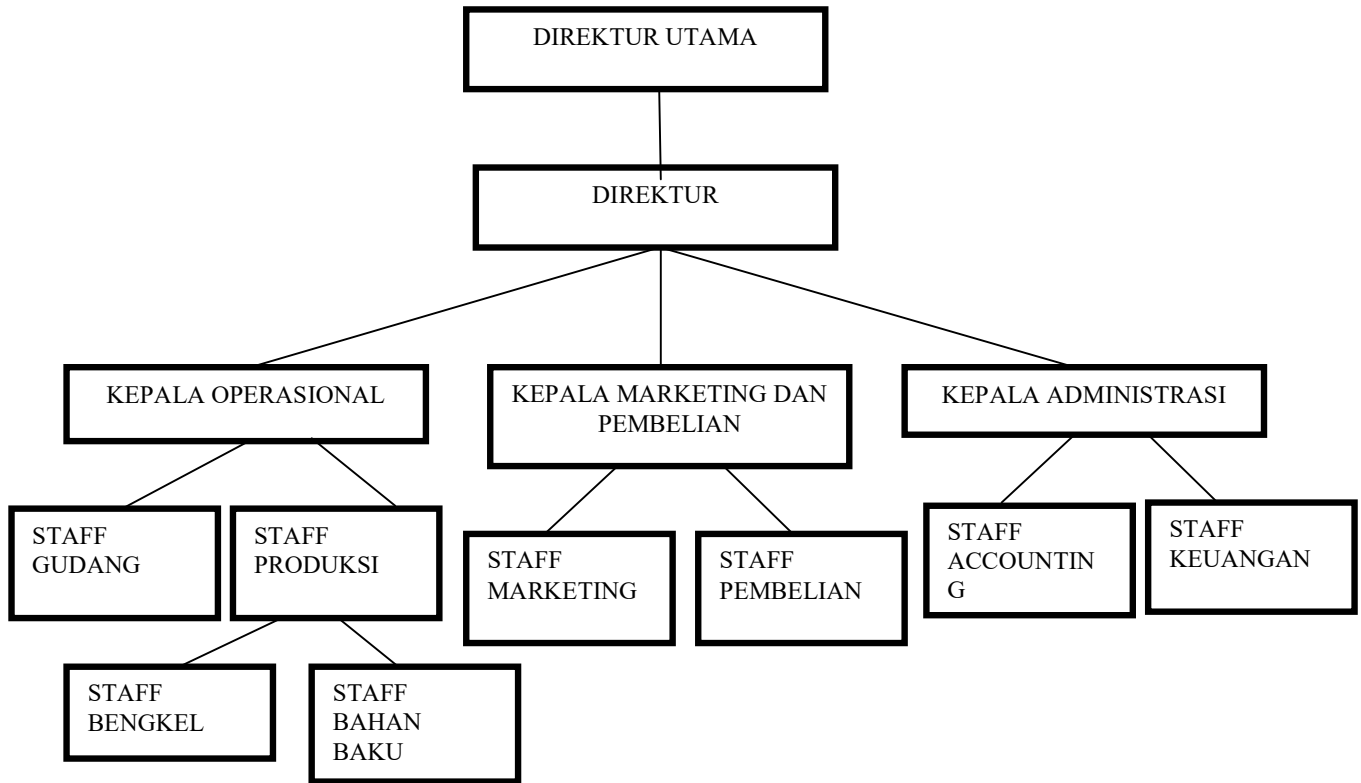
“pabrik ini menjadi berkah bagi kota jepara”

##### **Misi Perusahaan**

Misi dari PT. Sumber Jaya Gemilang adalah :

“perusahaan ini ingin membuka lapangan pekerjaan dan juga ingin pekerja didalamnya sejahtera”

#### 4.1.4 Job Description jabatan didalam Perusahaan



Gambar 4.1. Struktur Perusahaan PT. Sumber Jaya Gemilang

Sumber : Dokumen Perusahaan

#### *Job Description*

##### 1. *Kepala Operasional*

*Kepala Operasional* adalah bagian operasional yang mengkoordinir pekerjaan staff gudang , staff produksi , staff bengkel , dan staff bahan baku, yang bertanggung jawab atas :

- a. Produksi pipa pvc
- b. Perbaikan mesin
- c. Laporan stok bahan baku
- d. Laporan stok barang jadi
- e. Pengiriman barang

## 2. *Kepala Marketing dan Kantor*

*Kepala Marketing* dan *Pembelian* adalah bagian yang mengkoordinir pekerjaan staff marketing dan staff pembelian yang bertanggung jawab atas :

- a. Penjualan Produk pipa
- b. Pembelian bahan baku pipa
- c. Pembelian keperluan operasional

## 3. *Kepala Administrasi dan Kantor*

*Kepala Administrasi* adalah bagian yang mengkoordinir pekerjaan staff accounting dan staff keuangan yang bertanggung jawab atas :

- a. Akuntansi perusahaan
- b. Gaji para pekerja perusahaan
- c. Jumlah piutang perusahaan
- d. Jumlah hutang perusahaan

Pembayaran operasional perusahaan “Listrik,air,dll”

## **4.2. Deskripsi Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan prinsip – prinsip Good Corporate Governance pada PT. Sumber Jaya Gemilang untuk keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini merupakan deskripsi tentang Good Corporate Governance yang merupakan peraturan yang mengatur tata kelola perusahaan dan mengatur hubungan antara semua pihak yang terlibat dengan perusahaan. Pembahasan hasil penelitiannya adalah sebagai berikut :

### **4.2.1. *Transparency***

Prinsip *Transparency* adalah prinsip yang harus dimiliki perusahaan dalam menjaga obyektivitas bisnis dengan menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Informasi yang disajikan adalah semua informasi berkenaan dengan keadaan perusahaan yang menjadi hal penting untuk pengambilan keputusan.

Ketersediaan informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat dan dapat diperbandingkan serta mudah diakses harus dimiliki perusahaan dalam prinsip transparency. sebab informasi yang disampaikan dapat membantu setiap pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan dan kinerja operasional perusahaan. Beberapa pemangku kepentingan yang disebutkan terdiri dari pemilik, kreditor, karyawan, pemasok, dan pelanggan. PT. Sumber Jaya gemilang memberikan informasi secara tepat waktu kepada setiap pemangku kepentingan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh narasumber 1 perusahaan memiliki beberapa pemangku kepentingan seperti pemilik, kreditor, karyawan, pemasok, dan pelanggan. Narasumber lain juga berkata hal yang sama. Narasumber 1 berkata mengenai informasi kepada setiap pemangku kepentingan berbeda-beda seperti pemilik dan karyawan melalui rapat dan tertulis sedangkan bagi kreditor, pelanggan dan pemasok melalui lisan berupa telepon. Narasumber 2 dan 3 mengatakan alur informasi kepada pemangku kepentingan didalam perusahaan seperti karyawan dan pemilik dengan rapat dan tertulis, tertulis menggunakan dokumen berupa informasi yang disampaikan. Sedangkan narasumber 4 dan narasumber 5 informasi bagi pemangku kepentingan melalui lisan dan tertulis, lisan dengan cara rapat dan telepon, tertulis menggunakan dokumen berupa informasi. Informasi yang disampaikan oleh perusahaan kepada karyawan contohnya tentang perubahan kebijakan perusahaan seperti aturan-aturan baru, order pembelian, dan sistem pembayaran. Perusahaan kepada pemasok biasanya via telepon oleh bagian pembelian tentang jumlah persediaan bahan baku serta pembelian bahan baku sesuai tanggal yang ditentukan. Informasi kepada pelanggan via telepon oleh bagian penjualan kepada pelanggan menginformasikan daftar harga dan spesifikasi barang serta tempo pembayaran. Gambar pembelian oleh distributor dapat dilihat di lampiran 5 gambar 1, 2 dan 3.

Didalam penerapan transparency informasi yang harus diungkapkan meliputi, tetapi tidak terbatas pada visi, misi, sasaran usaha dan strategi perusahaan, kondisi keuangan, susunan dan kompensasi, manajemen resiko, pengawasan dan pengendalian internal baik lisan maupun tulisan. Perusahaan sudah memiliki visi dan misi perusahaan, visi dan misi berfungsi agar perusahaan dapat focus kepada tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Menurut narasumber 1,

memberitahukan informasi berkaitan dengan visi, misi, sasaran dan strategi, sistem kompensasi, sistem *reward and punishment* dan kondisi keuangan perusahaan sudah dipahami oleh semua karyawan. Terlihat dari karyawan yang mengerti visi, misi, kondisi keuangan dan arah perusahaan melalui rapat yang dilakukan setiap bulannya. Informasi mengenai sistem kompensasi, sistem reward dan punishment disampaikan sebelum mereka masuk dalam perusahaan. Narasumber 2 dan narasumber 3 mengatakan saat mereka memasuki perusahaan semua informasi tersebut dijelaskan secara lisan oleh pemilik, dan saat rapat pemilik selalu mengingatkan informasi tersebut. Narasumber 4 dan narasumber 5 mengatakan hal yang sama. Narasumber 1 mengatakan perusahaan memiliki sistem pengendalian internal dimana pengendalian internal dilakukan melalui CCTV dan secara berkala melalui rapat, kadang satu bulan sekali kadang tiga bulan sekali, yang pasti adalah satu tahun sekali. Yang bertanggung jawab dalam sistem ini adalah saya dan 3 orang manajer. Narasumber 2, narasumber 3 dan narasumber 4 mengatakan pengendalian internal didalam perusahaan dilakukan setiap satu bulan sekali dan satu tahun sekali melalui rapat. Yang bertanggung jawab atas sistem ini pemilik beserta 3 orang manajer dibawahnya. Menurut narasumber 5 pengendalian internal dilakukan satu bulan sekali dan satu tahun sekali, satu bulan sekali dilakukan oleh manajer melalui rapat yang diadakan sedangkan satu tahun sekali oleh pemilik melalui manajer diatas saya.

Prinsip *transparency* dalam perusahaan juga membahas mengenai prinsip keterbukaan perusahaan tidak mengurangi kewajiban untuk memenuhi ketentuan kerahasiaan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, rahasia jabatan, dan hak-hak pribadi. Narasumber 1 berkata bahwa laporan keuangan dan gaji karyawan perusahaan bersifat rahasia. Yang bisa mengakses hal tersebut hanyalah beliau, para manajer dan staff accounting. Sebab jika laporan keuangan dan gaji diketahui oleh pihak luar perusahaan akan disalahgunakan oleh pihak lain. Demikian juga menurut narasumber 2, narasumber 3 dan narasumber 4 mengatakan hal yang sama bahwa laporan keuangan dan gaji karyawan hanya bisa diakses oleh pemilik, para manager dan staff accounting perusahaan. Sebab laporan keuangan dan gaji karyawan berbahaya jika diketahui, perusahaan takut

akan disalahgunakan oleh pihak lain. Namun Narasumber 5 hanya mengetahui rahasia tersebut hanya diketahui oleh pemilik dan para manajer.

Kebijakan perusahaan harus tertulis dan secara proporsional dikomunikasikan kepada pemangku kepentingan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Perusahaan memberikan kebijakan secara proposional kepada setiap pemangku kepentingan seperti kepada para karyawan diberikan kebijakan sesuai dengan undang – undang tenaga kerja, sedangkan bagi pemasok dan pelanggan kebijakan dalam pembayaran dan pemesanan barang. Berdasarkan wawancara dengan narasumber 1 mengenai kebijakan perusahaan, perusahaan memiliki kebijakan tertulis untuk karyawan, pemasok dan pelanggan yang dibuat oleh narasumber 1 berdasarkan undang-undang perusahaan dan tenaga kerja. Keempat narasumber mengatakan hal yang sama bahwa kebijakan perusahaan dibuat oleh narasumber 1 yang didalamnya berdasarkan undang – undang perusahaan dan tenaga kerja. penyampaian informasi kebijakan perusahaan disampaikan sesuai struktur perusahaan. Narasumber 2 mengatakan didalam kebijakan perusahaan berdasarkan undang – undang tentang perusahaan dan karyawan . narasumber 3 dan narasumber 4 mengatakan kebijakan perusahaan tertulis yang berisi undang-undang perusahaan dan karyawan. Sedangkan narasumber 5 mengatak kebijakan perusahaan berdasarkan undang-undang yang ada. Narasumber 1 mengatakan kebijakan bagi pemasok dan pelanggan berupa kebijakan pembayaran jatuh tempo dan pemesanan barang . kelima narasumber lainnya mengatakan hal yang sama. Narasumber 1 berkata perusahaan mengevaluasi kebijakan yang telah dibuat dengan cara dipantau oleh Direktur Utama dan para kepala bagian dilihat apakah sudah sesuai dengan harapan, narasumber 2, narasumber 3 dan narasumber 4 menambahkan bahwa yang berhak mengevaluasi kebijakan yang ada ialah pemilik beserta para kepala bagian. Narasumber 5 mengatakan kebijakan tersebut dipantau oleh pemilik dan para kepala. Narasumber 1 mengatkan karyawan berhak memberikan saran kepada perusahaan tentang kebijakan perusahaan, bisa langsung kepada narasumber 1 langsung atau kepada narasumber 2 , narasumber 3 dan narasumber 4. Narasumber 2 , narasumber 3 dan narasumber 4 mengatakan hal yang sama, narasumber 5 mengatakan beliau bisa memberikan saran tentang kebijakan langsung kepada narasumber 1 secara langsung atau bisa

melalui narasumber 3 selaku manajernya. Menurut kelima narasumber menambahkan hal itu bertujuan untuk bahan pertimbangan perusahaan dalam pengambilan kebijakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber prinsip transparansi yang diterapkan perusahaan sudah cukup baik. Terlihat dari penyampaian informasi bagi setiap pemangku kepentingan yang jelas dan akurat, untuk karyawan yang dilakukan melalui rapat dapat mempermudah semua *staff* untuk menerima dan memahami informasi tersebut. Bagi kreditur, pelanggan dan pemasok melalui telepon. Informasi mengenai visi, misi, sasaran, strategi, kompensasi, reward and punishment dan kondisi keuangan perusahaan dijelaskan dengan baik oleh pemilik untuk karyawan lama dan karyawan yang baru masuk dalam perusahaan.

#### **4.2.2. *Accountability***

Accountabilitas mengandung unsur kejelasan fungsi dalam organisasi dan cara mempertanggung-jawabkannya. perusahaan harus dapat mempertanggung jawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Oleh karena itu, perusahaan harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain. Dalam PT. Sumber Jaya Gemilang tidak ada peran serta pemegang saham dan organ perusahaan. Organ perusahaan seperti RUPS, Dewan Komisaris, dan Direksi.

Didalam prinsip akuntabilitas perusahaan harus menetapkan rincian tugas dan tanggung jawab masing – masing organ perusahaan dan semua karyawan secara jelas dan selaras. Sebab jika perusahaan kurang dalam rincian tugas dan tanggung jawab akan membuat pekerja tidak produktif dalam bekerja. Berdasarkan wawancara dengan kelima narasumber mengatakan bahwa perusahaan tidak memiliki organ perusahaan, seperti RUPS, Dewan Komisaris dan Direksi. Struktur perusahaan dari Direktur Utama, Direktur, manajer, staff lalu tenaga kerja. narasumber 1 mengatakan, perusahaan telah menentukan tugas dan tanggung jawab karyawan sesuai keahlian karyawan dan kebutuhan perusahaan. Perusahaan membentuk divisi – divisi sesuai dengan kegiatan usaha

dan kebutuhan perusahaan. Dilihat dari Job Description yang jelas bagi masing – masing manajer dan divisi – divisi dibawahnya. Narasumber 2 , narasumber 3 dan narasumber 4 mengatakan rincian tugas dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan keahlian dan karyawan. Narasumber 5 mengatakan rincian tugas dan tanggung jawab sudah sesuai dengan keahliannya. Narasumber 1 mengatakan perusahaan memiliki job description yang jelas bagi masing – masing divisi, narasumber 2 , narasumber 3 dan narasumber 4 mengatakan *Job Description* sangat berguna bagi setiap organ perusahaan dan karyawan, sebab tanpa adanya *Job Description* setiap karyawan tidak mengerti apa rincian tugas yang harus mereka kerjakan. narasumber 5 menambahkan job description sangat penting bagi karyawan karena didalamnya ada rincian tugas yang harus dikerjakan. Menurut narasumber 1 penyampaian Job Description perusahaan setiap manajer dan divisi diinformasikan melalui rapat bersama Direktur Utama selaku Pemilik. Narasumber 2 , narasumber 3 dan narasumber 4 mengatakan Job Description kadang disampaikan oleh Direktur Utama atau Direktur secara langsung kepada manajer terlebih dahulu melalui rapat, namun juga rapat dengan manajer beserta para staff. Narasumber 5 mengatakan penyampaian Job Description biasanya melalui atasannya yaitu manajer melalui rapat. Kadang dengan Direktur Utama dan Direktur.

Akuntabilitas juga membahas mengenai perusahaan harus meyakini bahwa semua organ perusahaan dan semua karyawan mempunyai kemampuan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dan perannya dalam pelaksanaan GCG, dalam perusahaan ini tidak memiliki organ perusahaan maka dari itu peneliti akan bertanya mengenai kompetensi dari karyawan yang ada. Berdasarkan wawancara dengan kelima narasumber, perusahaan sangat memperhatikan kompetensi dari setiap manajer dan karyawan agar perusahaan berjalan dengan baik dan produktif. Narasumber 1 mengatakan kompetensi yang harus dimiliki oleh semua karyawan ialah niat bekerja , ulet , bertanggung jawab dan jujur. Narasumber 2 menambahkan karyawan juga harus memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan, begitu juga dengan ketiga narasumber lainnya mengatakan hal yang sama. Narasumber 1 dan narasumber 2 mengatakan perusahaan belum memiliki sistem training untuk pekerja baru, namun karyawan baru akan didampingi selama

mereka bekerja, narasumber 3 dan narasumber 4 mengatakan perusahaan belum memiliki training bagi pekerja baru, tetapi perusahaan menunjuk karyawan lama untuk mendampingi karyawan baru selama mereka berkerja. Kurang lebih 2 minggu. Narasumber 5 mengatakan pengalamannya sebelum memulai bekerja pertama kali beliau didampingi oleh karyawan yang ditunjuk oleh perusahaan, kurang lebih 2 minggu. Narasumber 1 mengatakan kegunaan karyawan baru didampingi agar mereka tidak melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Narasumber 2, narasumber 3 dan narasumber 4 mengatakan hal yang sama jika karyawan tidak didampingi karyawan baru tidak mengerti apa yang harus mereka lakukan dengan benar. Narasumber 5 mengatakan sangat penting didampingi agar saya mengerti apa yang harus saya lakukan dan yang tidak harus saya lakukan. Narasumber 1 mengatakan bahwa diperusahaan memiliki kompetensi bagi pemegang posisi kunci diperusahaan, posisi kunci diperusahaan ini ialah para manajer, ke empat narasumber lainnya mengatakan hal yang sama. Dari kelima narasumber mengatakan para manajer harus memiliki kemampuan dalam memimpin dan mengarahkan orang dibawahnya.

Dalam akuntabilitas perusahaan harus memastikan adanya sistem pengendalian internal yang efektif dalam pengelolaan perusahaan. Sebab tanpa adanya pengendalian internal yang efektif produktifitas perusahaan akan terganggu. Berdasarkan wawancara dengan narasumber 1, pengendalian internal perusahaan dilakukan melalui audit laporan keuangan dan evaluasi kinerja setiap akhir tahun. Keempat narasumber lainnya juga sependapat dengan narasumber 1. Narasumber 1, narasumber 3 dan narasumber 4 mengatakan audit laporan keuangan dilakukan secara tertutup, hanya dilakukan oleh pemilik, staff accounting dan manajer diatasnya. Narasumber 2 mengatakan audit laporan keuangan bersikap tertutup hanya saya, staff accounting saya dan pemilik. Narasumber 5 mengatakan audit laporan keuangan dilakukan tertutup oleh pemilik dan staff accounting. Narasumber 1 mengatakan evaluasi kinerja dilakukan bersama para manajer terlebih dahulu setelah itu para manajer akan melakukan evaluasi bersama staff dibawahnya. Evaluasi kinerja membahas tentang kinerja perusahaan dan keuangan perusahaan serta membicarakan klien distributor dari setiap kota. Narasumber 2 mengatakan evaluasi kinerja pertama

dilakukan oleh pemilik kepada manajer setelah itu manajer terhadap staff. Evaluasi kinerja membahas mengenai kinerja karyawan, keuangan dan harapan. Narasumber 3 dan narasumber 4 mengatakan evaluasi kinerja dilakukan oleh pemilik, selanjutnya oleh manajer. Yang dibahas dalam evaluasi kinerja biasanya mengevaluasi kinerja karyawan terlebih dahulu lalu kondisi keuangan perusahaan dan sasaran kedepan perusahaan. Narasumber 5 mengatakan evaluasi kinerja dilakukan dengan cara para karyawan dikumpulkan per divisi lalu diberitahukan kinerja kita selama satu tahun.

Didalam perusahaan harus memiliki ukuran kinerja untuk semua jajaran perusahaan yang konsisten dengan sasaran usaha perusahaan, serta memiliki sistem penghargaan dan sanksi (*reward and punishment system*), Setiap tahun perusahaan memiliki ukuran kinerja diperusahaan. Menurut kelima narasumber mengatakan yang menjadi ukuran kinerja ialah target perusahaan, audit dan hasil evaluasi. Narasumber 1 mengatakan perusahaan memiliki target yang harus dicapai, setiap perusahaan berbeda – beda intinya untuk memajukan perusahaan. Narasumber 2 mengatakan perusahaan memiliki target yang harus dicapai, target setiap bagian berbeda-beda seperti marketing harus mencapai omset yang ditentukan perusahaan. Narasumber 3 mengatakan perusahaan memiliki target seperti, target pencapaian omset perusahaan akan mempengaruhi target setiap bagian yang ada. Narasumber 4 mengatakan perusahaan memiliki target, seperti pada bagian produksi ditargetkan mencapai tingkat produksi diangka 10.000 pcs per harinya, marketing harus mencapai target penjualan dengan omset 400 juta perbulannya. Sedangkan narasumber 5 mengatakan perusahaan memiliki target yang harus dicapai, itu mempengaruhi setiap bagian yang ada seperti bagian produksi diminta harus mencapai jumlah produksi yang diinginkan. Target tertinggi bagian produksi sekitar 10.000pcs perhari. Berdasarkan wawancara dari narasumber 1 mengatakan dalam ukuran kinerja sistem *Reward and Punishment* berlaku dalam perusahaan, sistem *Reward* berupa bonus premi gaji yang ditambahkan bagi pekerja yang baik kinerjanya, penghargaan sebagai karyawan teladan saat 17 agustus. Sedangkan *Punishment* perusahaan akan memberikan sanksi keras berupa surat peringatan bagi pekerja yang melakukan kesalahan, batas surat peringatan tiga kali. Lebih dari itu perusahaan meminta karyawan

untuk mengundurkan diri agar perusahaan tidak mengeluarkan pesangon bagi karyawan yang bersalah. Narasumber 2 , narasumber 3 dan narasumber 4 mengatakan hal yang sama. Sedangkan narasumber 5 mengatakan sistem *reward* dip perusahaan diberikan tambahan premi gaji saja. Sedangkan *punishment* akan diberikan surat peringatan bagi pekerja yang kurang baik atau kinerjanya buruk.

Prinsip akuntabilitas perusahaan yang juga harus ditaati dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, setiap organ perusahaan dan semua karyawan harus berpegang pada etika bisnis dan pedoman perilaku yang telah disepakati. Berdasarkan wawancara dengan kelima narasumber , perusahaan tidak memiliki sepenuhnya *Standard Operasional Procedure*. *Standard Operasional Procedure* hanya dimiliki oleh bagian produksi saja, SOP yang ada dalam bagian produksi seperti sebelum melakukan produksi, karyawan diberikan masker dan sarung tangan untuk keselamatan kerja, bagian produksi bertanggung jawab atas mesin produksi, melakukan pengecekan bahan baku sebelum proses produksi berjalan. Berdasarkan wawancara mengenai mengapa SOP tidak dimiliki setiap bagian perusahaan Narasumber 1 mengatakan bahwa SOP dalam perusahaan ini belum begitu diperlukan bagi divisi lain. Narasumber 2 mengatakan SOP kurang begitu dibutuhkan bagi divisi lain, namun akan dibicarakan dengan Direktur Utama. Narasumber 3 mengatakan belum ada bayangan kesana untuk membuat SOP bagi divisi lain. Narasumber 4 mengatakan untuk sekarang masih belum, mungkin kedepan akan dibicarakan kembali dengan Direktur Utama dan Direktur. Narasumber 5 mengatakan SOP sepertinya hanya dibutuhkan bagi bagian produksi saja. Karena perusahaan terbilang tidak begitu membutuhkan. Dari kelima narasumber mengatakan jika ada yang melanggar SOP yang telah dibuat akan dikenakan sanksi. Berupa pemotongan gaji dan surat peringatan. Narasumber 1 mengatakan perusahaan memiliki etika saling percaya jika dalam perusahaan kita saling percaya, maka rasa memiliki dip perusahaan akan bertambah. Narasumber 2 mengatakan perusahaan berpegang pada etika bisnis, yaitu saling percaya. Narasumber 3 mengatakan etika bisnisnya saling percaya terhadap setiap bagian yang ada. Narasumber 4 mengatakan etika bisnis perusahaan ini baik seperti perusahaan lain, menerapkan saling percaya terhadap setiap bagian yang ada, agar rasa memiliki perusahaan semakin besar.

Narasumber 5 mengatakan etika bisnis dalam perusahaan sangat baik, terlihat dari semua bagian percaya dengan tugas yang dikerjakan setiap bagian. Saya merasa rasa memiliki dalam perusahaan ini besar bagi setiap bagian yang ada.

Perusahaan dalam penerapan akuntability masih kurang baik. dilihat dari struktur organisasi perusahaan belum sesuai dengan *Good Corporate Governance* dimana perusahaan harus memiliki dewan komisaris , direksi dan RUPS. Pembagian tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan sudah cukup baik dan sesuai dengan kompetensi karyawan. Agar tercapainya target dan sasaran perusahaan. perusahaan juga memiliki sistem *reward and punishment* yang baik. Namun kekurangan dalam perusahaan ini tidak adanya SOP bagi setiap bagian perusahaan, SOP hanya dimiliki oleh bagian produksi saja.

#### **4.2.3. Responsibility**

Responsibility atau pertanggung jawaban adalah integrasi antara pengelolaan perusahaan, peraturan undang – undang yang berlaku, dan prinsip korporasi yang sehat. Selain itu, perusahaan bertanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan. Tanggung jawab yang dimaksud yaitu *Corporate Social Responsibility (CSR)* dan tanggung jawab kepada *stakeholder*.

Pedoman pertama dalam penerapan responsibility dalam perusahaan yaitu organ perusahaan harus berpegang pada prinsip kehati-hatian dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang – undangan , anggaran dasar dan peraturan perusahaan. Perusahaan tidak memiliki organ perusahaan Berdasarkan wawancara dari kelima narasumber, perusahaan memiliki kebijakan tertulis sesuai peraturan perundang - undangan. Seperti undang – undang nomor 13 tahun 2003. Narasumber 1 memastikan bahwa semua karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Jaya Gemilang menaati peraturan berdasar undang – undang tersebut. Sebab jika tidak mentaati akan rugi sendiri. Narasumber 2 mengatakan sampai saat ini karyawan mentaati. Menurut narasumber 3 , narasumber 4 dan narasumber 5 mengatakan karyawan mentaati peraturan perundang-undang perusahaan yang ada. Menurut narasumber 1, perusahaan membayar pajak setiap tahunnya dan perusahaan juga menggaji karyawan sesuai dengan ketentuan UMR. Keempat narasumber juga berkata hal yang sama bahwa perusahaan membayar

pajak tepat waktu dan perusahaan memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan UMR yang berlaku. Narasumber 1 mengatakan perusahaan mengikuti undang – undang tentang keselamatan kerja. Mengganti sepenuhnya biaya sakit dan kecelakaan kerja meskipun belum mengikuti BPJS. Narasumber 2 mengatakan perusahaan mengikuti undang – undang yang berlaku mengenai kesehatan dan keselamatan kerja namun perusahaan belum memiliki BPJS dan JAMSOSTEK karena proses dijepera sangat lama, jadi ketika ada yang sakit atau kecelakaan kerja perusahaan akan mengganti sepenuhnya. Narasumber 3 dan narasumber 4 mengatakan perusahaan akan memberikan santunan kepada karyawan yang sakit atau kecelakaan kerja meskipun perusahaan belum memiliki BPJS. Narasumber 5 mengatakan perusahaan bertanggung jawab berdasarkan undang – undang kesehatan dan keselamatan kerja meskipun tidak memiliki BPJS dan JAMSOSTEK, perusahaan mengganti sepenuhnya kecelakaan kerja serta karyawan yang mengalami sakit dengan menukarkan kwitansi dokter. Dari kelima narasumber berkata PT. Sumber Jaya Gemilang menjaga kualitas produknya. Membuat produk pipa yang tidak gampang pecah atau rusak. agar melindungi konsumen dari bahaya penggunaan produk.

Pedoman yang kedua ialah perusahaan harus melaksanakan tanggung jawab sosial dengan antara lain peduli terhadap masyarakat dan kelestarian lingkungan terutama disekitar perusahaan dengan membuat perencanaan dan pelaksanaan. Berdasarkan wawancara dari kelima narasumber , perusahaan memiliki program CSR dalam tanggung jawab sosialnya. Memiliki kegiatan seperti membagikan sembako kepada penduduk sekitar saat hari Raya Idul Fitri, memberi santunan kepada penduduk sekitar dan membayar kas RT. Narasumber 1 mengatakan perusahaan juga bertanggung jawab atas lingkungan, dengan cara pengelolaan hasil produk pabrik yang rusak menjadi produk pipa yang baru kembali. Narasumber 2 mengatakan Perusahaan ini bersih dari limbah pabrik karena dikelola kembali menjadi produk yang bisa dinikmati oleh banyak pihak. Ketiga narasumber lainnya mengatakan hal yang sama bahwa perusahaan bebas dari limbah pabrik, sebab pipa yang rusak akan diolah kembali dengan mesin penghancur lalu akan diolah menjadi pipa yang baru. Gambar mesin penghancur dapat dilihat dilampiran 5 gambar 8 dan 9.

Dari hasil penelitian perusahaan telah menjalankan prinsip Responsibility dengan baik, terlihat dari ketaatan perusahaan dalam peraturan perundang-undangan, peraturan karyawan, perlindungan konsumen, dan memiliki sistem CSR diperusahaan.

#### **4.2.4. *Independensi***

Independensi atau kemandirian adalah salah satu prinsip *Good Corporate Governance* yang memastikan perusahaan harus dikelola secara independen dan professional sehingga organ perusahaan tidak saling mendominasi dan mengintervensi pihak lain.

Dalam prinsip independensi masing – masing organ perusahaan harus menghindari terjadinya dominasi oleh pihak manapun, tidak terpengaruh oleh kepentingan tertentu, bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*) dan dari segala pengaruh atau tekanan, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara obyektif. Perusahaan ini adalah perusahaan keluarga milik sendiri namun tidak ada ikut campur anggota keluarga dalam perusahaan ini. Hanya suami dan istri yang mendirikan dan mengelola perusahaan ini. Suami berada dibagian Direktur Utama sedangkan istri dibagian Direktur. Berdasarkan wawancara dengan kelima narasumber mengatakan perusahaan tidak memiliki pemegang saham dan konsultan perusahaan. Narasumber 1 berkata dominasi antara pemilik dengan para manajer dibawahnya dari segi kinerja tidak mendominasi, karena para manajer sudah memiliki rincian tugas dan tanggung jawab yang harus mereka kerjakan. Sedangkan untuk pengambilan keputusan pemilik sangat mendominasi. Keempat narasumber lainnya mengatakan para manajer hanya memberikan saran kepada pemilik, selanjutnya pemilik yang memutuskan. Sebab pengambilan keputusan bagi para manajer dan staff kurang begitu berdampak sebab semua kembali kepada Direktur Utama dan Direktur. Narasumber 1 mengatakan jika ada konflik antara saya Direktur Utama dengan Istri saya sebagai Direktur sangat berpengaruh pada pengambilan keputusan, sebab keputusan yang diambil tidak maksimal karena adanya konflik. Berdasarkan dari keempat narasumber konflik antara Direktur Utama dan Direktur sangat berpengaruh dalam pengambilan keputusan, sebab ketika terjadi konflik

keputusan yang diambil akan terpengaruh oleh konflik yang ada. Narasumber 1 mengatakan konflik yang terjadi biasanya karena perbedaan argument antara saya dan istri sebagai Direktur. Narasumber 2 mengatakan konflik yang terjadi dari Direktur Utama dan Direktur yang berbeda pendapat. Narasumber 3 , narasumber 4 dan narasumber 5 mengatakan hal yang sama bahwa konflik yang terjadi akibat perbedaan argument antara Direktur Utama dan Direktur.

Selain menghindari terjadinya dominasi, dalam prinsip independensi organ perusahaan juga harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai anggaran dasar dan peraturan serta tidak saling melempar tanggung jawab. Organ perusahaan terdiri dari RUPS, Dewan komisaris dan direksi. PT. Sumber Jaya Gemilang belum memiliki anggaran dasar serta organ perusahaan didalam perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan narasumber 1 mengenai pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab, dalam operasional perusahaan diperbolehkan membantu divisi lain. Karena perusahaan ini ada beberapa bagian yang kekurangan tenaga kerja, maka dari itu beberapa karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya saya minta untuk membantu. Narasumber 2 mengatakan saling membantu bagian lain diperbolehkan oleh Direktur Utama dikarenakan, beberapa bagian masih kekurangan orang dalam kinerjanya jadi jika ada karyawan yang menganggur pasti akan diminta untuk membantu. Narasumber 3 mengatakan saling membantu bagi lain boleh diperintahkan oleh Direktur utama sebab perusahaan masih kekurangan sumberdaya di beberapa divisi serta divisi tersebut membutuhkan bantuan. Narasumber 4 mengatakan boleh membantu bagian lain, namun seharusnya tidak boleh. Karena perusahaan masih kekurangan sumberdaya di beberapa bagian. Narasumber 5 mengatakan karyawan diperbolehkan membantu bagian lain sebab ada beberapa bagian yang kekurangan orang. Narasumber 1 mengatakan membantu bagian lain dalam pekerjaan tidak terlalu mengganggu, namun dari keempat narasumber mengatakan hal tersebut sangat mengganggu kinerjanya.

Berdasarkan analisa perusahaan dalam pelaksanaan prinsip independensi masih kurang baik. Perusahaan belum memiliki organ perusahaan seperti RUPS, Dewan komisaris dan Direksi. Pemilik tidak menjalankan tugasnya dengan baik dengan memperbolehkan membantu bagian lain dalam pekerjaan karyawannya.

#### 4.2.5. *Fairness*

Fairness atau kesetaraan dan kewajaran adalah perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan. Prinsip kesetaraan ini memberikan kesempatan yang sama untuk semua karyawan serta hak yang sama untuk karyawan.

Pedoman pokok dalam penerapan fairness yang pertama ialah perusahaan harus memberikan kesempatan kepada pemangku kepentingan untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan kelima narasumber mengatakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan bagi pemangku kepentingan yang ada kecuali pemasok dan kreditur dalam masukan dan menyampaikan pendapat. narasumber 1 mengatakan bahwa setiap karyawan diijinkan untuk memberi masukan sebagai bahan evaluasi perusahaan. Berdasarkan narasumber 2 , narasumber 3 , narasumber 4 dan narasumber 5 mengatakan hal yang sama bahwa setiap karyawan berhak menyampaikan pendapat mengenai perusahaan sebagai bahan evaluasi dalam perusahaan. Narasumber 1 mengatakan penyampaian pendapat bisa langsung kepada saya sebagai pemilik atau bisa melalui kepala bagian terlebih dahulu. Narasumber 2 , narasumber 3 dan narasumber 4 mengatakan hal yang sama penyampaian pendapat bisa langsung kepada Direktur Utama atau Direktur, dan bisa juga melalui para manajer yang ada. Narasumber 5 mengatakan bahwa penyampaian pendapat sangat fleksibel bisa melalui pemilik langsung dan kepala bagian

Pedoman pokok pelaksanaan Fairness yang kedua adalah memberikan perlakuan yang wajar kepada pemangku kepentingan sesuai dengan manfaat dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan Narasumber 1 mengatakan hak dasar yang dimiliki karyawan menyangkut mengenai gaji, perbedaan antara karyawan baru dan lama terlihat dari gaji yang mereka dapat. Karyawan lama jelas lebih besar gajinya dari pada karyawan baru. sebab pekerjaan yang didapat juga lebih besar tanggung jawabnya. Narasumber 2 mengatakan hak yang paling terlihat ada hak dari segi gaji. Karyawan baru

gajinya pasti dibawah gaji karyawan lama. Narasumber 3 dan narasumber 4 mengatakan hal yang sama hak dasar di perusahaan ini sangat adil dalam gaji, gaji karyawan baru tidak lebih besar daripada karyawan lama. narasumber 5 mengatakan hak dasar yang dimiliki karyawan di perusahaan ini sangat adil, dilihat dari gaji karyawan lama yang lebih tinggi dari pada karyawan baru. menurut wawancara dengan kelima narasumber mengenai perlakuan perusahaan terhadap karyawan mengenai *reward and punishment* , jejang karir , dan kepercayaan yang sama bagi setiap karyawan sangat baik, sama bagi semua karyawan.

Dalam prinsip Fairness juga membahas mengenai memberikan kesempatan yang sama dalam penerimaan karyawan, berkarir tanpa membedakan suku agama ras , golongan gender, dan kondisi fisik. Narasumber 1 mengatakan bahwa perusahaan tidak membeda - bedakan terhadap perbedaan ras, agama, golongan, *gender*, dan kondisi fisik. Narasumber 2 mengatakan tidak ada perbedaan sama sekali dalam perusahaan. Narasumber 3 dan narasumber 4 mengatakan tidak ada perbedaan sama sekali dalam perusahaan. Narasumber 5 mengatakan di perusahaan semua sama tidak ada perbedaan. Kriteria perusahaan dalam merekrut karyawan baru Menurut narasumber 1 mengatakan kriteria dalam penerimaan karyawan ialah jujur dan bertanggung jawab. Narasumber 2, narasumber 3 dan narasumber 4 mengatakan kriterianya ialah jujur, tanggung jawab dan memiliki keahlian. Narasumber 5 mengatakan kriteria umum karyawan baru ialah jujur, bertanggung jawab, ulet dan memiliki keahlian Berdasarkan wawancara dengan kelima narasumber mengenai proses dalam penyeleksian perusahaan ialah sangat baik, calon karyawan baru diminta untuk menyerahkan CV di perusahaan, setelah itu diseleksi sesuai kebutuhan perusahaan. Setelah mendapat yang sesuai, masuk ketahap interview. Sedangkan untuk jenjang karir sangat transparan, perusahaan memilih karyawan yang berpotensi, lalu diberikan banyak tanggung jawab untuk karyawan tersebut belajar. Setelah siap, karyawan tersebut akan menjadi manajer di divisinya. Dilihat juga apakah posisi manajer kosong atau tidak.

Berdasarkan analisis Fairness atau kesetaraan dan kewajaran pada PT. Sumber Jaya Gemilang, perusahaan sudah melaksanakan dengan sangat baik.

Dilihat dari perusahaan memberikan kesempatan kepada para pemangku kepentingan seperti karyawan, pemilik dan pelanggan dalam berpendapat memberikan masukan bagi perusahaan secara baik. Serta perlakuan yang setara dan wajar kepada pemangku kepentingan sesuai dengan manfaat dan kontribusi yang diberikan. Dan yang terakhir perusahaan juga memberikan kesempatan penerimaan karyawan dalam berkarir tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan gender dan kondisi fisik. Jenjang karir yang baik didalam perusahaan terhadap karyawan yang ada.